



## Perlindungan Hukum bagi Karyawan PT Freeport yang Terdampak : Analisis Kebijakan Pemerintah dan Implementasinya

Amanda Fauziyyah<sup>1</sup>, Pratama Setiaputra Adhidarma<sup>2</sup>, Cantika  
Khoerunnisa Alrasyid<sup>3</sup>, Dwi Desi Yayi Tarina<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, Indonesia  
Email: [2410611406@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2410611406@mahasiswa.upnvj.ac.id), [2410611425@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2410611425@mahasiswa.upnvj.ac.id),  
[2410611430@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2410611430@mahasiswa.upnvj.ac.id), [dwidisiyayitarina@upnvj.ac.id](mailto:dwidisiyayitarina@upnvj.ac.id)

**Abstract** This article discusses legal protection for PT Freeport Indonesia employees affected by Termination of Employment (PHK), focusing on government policies and their implementation in. The discussion will begin with the legal basis that protects employee rights, including Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Government Regulation No. 35 of 2021, which regulates employment contracts, outsourcing, working hours, rest, and layoff procedures. This article will discuss employee rights after layoffs, such as compensation, severance pay, and social security. In addition, this article discusses the role of government institutions, such as the Ministry of Manpower, in ensuring that companies carry out layoff procedures in accordance with regulations. In addition, the challenges of law enforcement for employees such as limitations in dispute resolution and lack of access to information are also of concern. This article concludes with suggestions for improving legal protection for employees affected by layoffs.

**Keywords:** Legal Protection, Employee Rights, Termination of Employment.

**Abstrak** Artikel ini membahas tentang perlindungan hukum bagi karyawan PT Freeport Indonesia yang terkena dampak dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan berfokus pada kebijakan pemerintah dan implementasinya dalam. Pembahasan akan diawali dengan landasan hukum yang melindungi hak-hak karyawan, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, yang mengatur tentang kontrak kerja, alih daya, waktu kerja, istirahat, dan prosedur PHK. Dalam artikel ini akan membahas tentang hak-hak karyawan pasca PHK, seperti kompensasi, pesangon, dan jaminan sosial. Selain itu, artikel ini membahas peran lembaga pemerintah, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, dalam menjamin perusahaan untuk menjalankan prosedur PHK sesuai dengan peraturan. Selain itu tantangan penegakan hukum bagi karyawan seperti keterbatasan dalam penyelesaian sengketa dan kekurangan akses ke informasi juga menjadi perhatian. Artikel ini diakhiri dengan saran untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi karyawan yang terkena PHK.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Hak Karyawan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

### I. PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang sering terjadi di Indonesia, termasuk di perusahaan besar seperti PT Freeport Indonesia. PHK tidak hanya berdampak pada karyawan yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga menimbulkan berbagai masalah sosial dan ekonomi. Dalam hal ini, penting untuk memahami perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan yang terkena PHK, agar hak-hak mereka dapat terlindungi dengan baik.

Di Indonesia, perlindungan hukum bagi karyawan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, yang mengatur hak-hak karyawan terkait kontrak kerja, alih daya, dan prosedur PHK. Meskipun regulasi tersebut sudah ada, penerapan

hukum dalam pelaksanaan PHK seringkali menemui kendala, seperti ketidakpatuhan perusahaan terhadap prosedur yang sah atau keterbatasan akses keadilan bagi pekerja.

Kasus PHK di PT Freeport Indonesia menjadi contoh penting dalam memperlihatkan tantangan yang dihadapi dalam penegakan perlindungan hukum bagi karyawan. Proses PHK yang dilakukan oleh perusahaan ini memicu sengketa hukum yang panjang, melibatkan peran lembaga pemerintah, serikat pekerja, dan pengadilan hubungan industrial. Keberhasilan pemerintah dalam mengatur dan mengawasi implementasi kebijakan terkait PHK sangat bergantung pada pengawasan yang ketat, penyelesaian sengketa yang adil, dan pemberian informasi yang tepat kepada karyawan mengenai hak-hak mereka.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan pemerintah terkait perlindungan hukum bagi karyawan yang terdampak PHK di PT Freeport Indonesia serta tantangan dalam implementasinya. Selain itu, artikel ini juga akan memberikan rekomendasi mengenai perbaikan perlindungan hukum di masa depan untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih adil dan terlindungi.

## **2. PEMBAHASAN**

### **Dasar Hukum Perlindungan Karyawan di Indonesia**

Perlindungan hukum bagi karyawan di Indonesia, khususnya yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), diatur oleh beberapa regulasi penting. Salah satunya adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi landasan utama dalam pengaturan hubungan industrial. Pasal 164 ayat (3) UU ini menjelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK hanya dalam kondisi tertentu saja, seperti perusahaan tutup bukan karena kerugian atau keadaan memaksa, dan pekerja berhak atas pesangon. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 juga mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan PHK. Regulasi ini memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai prosedur PHK yang sah dan hak-hak karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Selain itu, berbagai peraturan lain juga mendukung perlindungan hak-hak karyawan, termasuk jaminan sosial dan fasilitas lainnya yang harus disediakan oleh perusahaan.

### **Hak-hak Karyawan yang Terkena PHK**

Karyawan-karyawan yang terkena PHK memiliki hak-hak yang dijamin secara hukum, antara lain:

1. **Kompensasi:** Karyawan berhak menerima kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku. Misalnya, pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 56 ayat (2) UU No. 13/2003 dan uang penghargaan masa kerja.
2. **Jaminan Sosial:** Karyawan juga berhak atas jaminan sosial, termasuk akses ke BPJS Kesehatan selama enam bulan setelah pemutusan hubungan kerja jika tidak ada sengketa.
3. **Fasilitas Lain:** Perusahaan diwajibkan untuk memenuhi hak-hak lain seperti tunjangan hari raya (THR) dan biaya pendidikan anak bagi karyawan yang terkena PHK.

### **Perlindungan dari PHK Sepihak**

PHK sepihak atau tidak sah merupakan isu serius yang memerlukan perhatian hukum. Perlindungan hukum terhadap karyawan dalam situasi ini mencakup beberapa aspek:

1. **Prosedur PHK:** Sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib melakukan negosiasi dengan serikat pekerja dan memberikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada karyawan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keputusan PHK tidak diambil secara sepihak tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan.
2. **Ketentuan Hukum:** Dalam kasus pelanggaran prosedur ini, perusahaan dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Misalnya, jika perusahaan melanggar Pasal 153 ayat (1) UU No. 13/2003 yang melarang PHK tanpa alasan yang sah, maka tindakan tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum.
3. **Rekomendasi Komnas HAM:** Komnas HAM juga terlibat dalam kasus-kasus PHK massal seperti yang terjadi di PT Freeport, di mana mereka merekomendasikan agar seluruh pekerja dipekerjakan kembali dan mendapatkan hak-hak mereka.

### **Peran Lembaga Pemerintah dalam Perlindungan Hukum Karyawan**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang menimpa karyawan PT Freeport Indonesia harus dilakukan dengan mematuhi hukum yang berlaku demi terjaganya hak-hak para karyawan. Dalam hal ini, pemerintah memiliki peran penting untuk menjamin bahwa proses PHK dilakukan secara adil, sesuai peraturan perundang-undangan, dan meminimalkan dampak sosial maupun ekonomi. Berikut adalah peran beberapa lembaga terkait:

#### **1) Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker)**

Kemnaker sebagai salah satu lembaga yang menaungi permasalahan ini, mengambil beberapa langkah untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, yaitu dengan membuat tim pemantau dan pencegah permasalahan ketenagakerjaan, privatisasi, dan kontraktor di wilayah PTFI berdasarkan surat keputusan No. 43 Tahun 2017 pada tanggal 9 Maret 2017. Selain itu Kemnaker juga berperan sebagai fasilitator dalam perundingan bipartit antara Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja

Seluruh Indonesia dengan pimpinan PT Freeport Indonesia yang juga dihadiri oleh tenaga ahli komisi IX DPR RI pada tanggal 21 Desember 2017. Perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan yang bersifat opsional, yaitu opsi pertama: bagi pekerja yang menerima kesepakatan akan membuat perjanjian perorangan dengan mendapatkan tambahan kebijaksanaan dan batas waktunya sampai 120 hari sejak ditandatanganinya kesepakatan tersebut (20 April 2018). Opsi kedua, bagi pekerja yang menolak kesepakatan tersebut dapat melanjutkan proses penyelesaian sesuai UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

## **2) Pengadilan Hubungan Industrial**

PHI sebagai lembaga yudikatif berperan untuk menangani permasalahan ketenagakerjaan, termasuk pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dialami oleh karyawan PTFI. Dalam praktiknya, Mahkamah Agung telah mengeluarkan putusan Nomor 31 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang merupakan putusan kasasi sekaligus menguatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 276/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst mengenai perkara yang menyangkut pemutusan hubungan kerja karyawan pada PTFI. Putusan tersebut menghasilkan bahwa PHK yang dilakukan oleh PT Freeport Indonesia harus dibatalkan demi hukum karena kebijakan tersebut dilakukan sebelum memperoleh penetapan dari pengadilan hubungan industrial, sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, Mahkamah Agung juga mempertimbangkan untuk memberikan kompensasi yang berhak diterima oleh karyawan, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, Tunjangan Hari Raya (THR) 2016, bonus cuti, dan upah proses sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 tentang Ketenagakerjaan.

## **3) Dinas Tenaga Kerja (Disnaker)**

Disnaker di tingkat provinsi/ kota bertugas untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi kewajiban administratif dan hukum. Dalam kasus PHK yang dialami oleh karyawan PTFI, Disnaker berperan sebagai mediator dalam perundingan antara karyawan dan manajemen PTFI terkait PHK untuk mencapai kesepakatan yang adil. Selain itu, Disnaker juga melakukan pengawasan kepada PTFI untuk memastikan bahwa mereka memenuhi hak-hak para pekerja, seperti pembayaran pesangon, tunjangan, dan kompensasi lainnya. Pada 12 September 2018, pengawas ketenagakerjaan Provinsi Papua menyatakan bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja sah dan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, sedangkan PHK yang dilakukan oleh PTFI tidak sah dan melanggar UU Ketenagakerjaan.

Selanjutnya pada 20 September 2018, Disnaker dan Transmigrasi Kabupaten Mimika mengeluarkan anjuran untuk PTFI mempekerjakan kembali 73 pekerja yang mengalami furlough dan di-PHK, serta melarang untuk melakukan perekrutan karyawan baru sampai permasalahan ketenagakerjaan tersebut tuntas. Disnaker juga meminta PTFI untuk membayarkan seluruh hak-hak karyawan yang tidak dibayarkan dan tertunda selama ini sebagaimana yang diatur dalam buku Perjanjian Kerja Bersama/ PKB 2015-2017 dan Pedoman Hubungan Industrial/PHI.

### **Mekanisme Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) terdapat beberapa mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan bagi yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), antara lain:

#### **1) Perundingan Bipartit**

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha/ gabungan pengusaha dengan pekerja/ serikat pekerja atau perundingan antar serikat pekerja yang berselisih dalam satu perusahaan. Perundingan bertujuan untuk mencapai mufakat dan harus diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari. Namun, apabila terdapat salah satu pihak yang tidak ingin berunding atau musyawarah tersebut tidak mencapai mufakat maka perundingan bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan bipartit berhasil maka akan dibuat perjanjian yang ditandatangani oleh para pihak yang bersifat mengikat dan wajib untuk dipatuhi. Setelah itu, perjanjian tersebut wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah masing-masing, apabila terdapat salah satu pihak yang tidak melaksanakan perjanjian tersebut maka dapat mengajukan permohonan eksekusi ke PHI tersebut. Dalam kasus PHK yang dilakukan oleh PTFI, perundingan bipartit dilaksanakan antara Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dengan pimpinan PT Freeport Indonesia.

#### **2) Perundingan Tripartit**

Perundingan tripartit dilakukan apabila perundingan bipartit gagal. Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator. Perundingan ini dapat melalui mediasi dan konsiliasi. Mediasi adalah perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang bersifat netral untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan, mediator berasal dari kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota. Apabila terciptanya kesepakatan maka akan dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke PHI, jika tidak maka mediator akan membuat anjuran tertulis. Konsiliasi adalah perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang berada

di wilayah kerja meliputi tempat pekerja bekerja. Dalam prosesnya, konsiliasi mirip seperti mediasi, tetapi konsiliator dapat memberikan saran-saran yang lebih aktif. Kasus PHK yang dialami oleh karyawan PTFI dilanjutkan dengan melakukan perundingan tripartit dengan Kemnaker sebagai fasilitator dan menghasilkan dua opsi.

### **3) Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)**

Kasus sengketa yang tidak mendapatkan kesepakatan melalui perundingan bipartit dan tripartit maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada PHI. Selanjutnya, PHI akan memeriksa, mengadili, dan memutus perkara sesuai dengan hukum acara perdata yang berlaku. Pada kasus PHK yang dialami oleh karyawan PTFI, meskipun telah menghasilkan dua opsi dalam perundingan tripartit, mereka mengajukan gugatan kembali kepada PTFI karena dianggap hasil perundingan kurang memuaskan. Salah satu penyebab kasus PHK masuk ke dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah banyak karyawan yang merasa bahwa keputusan yang dihasilkan dari perundingan sebelumnya tidak mencerminkan keadilan dan hak-hak mereka sebagai pekerja. Selain itu ketidakjelasan akibat dicabutnya BPJS kesehatan pekerja oleh perusahaan secara sepihak juga membuat karyawan yang terdampak PHK memperjuangkan haknya di pengadilan.

### **Implementasi Perlindungan Hukum di PT Freeport**

PT Freeport Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk meminimalkan dampak sosial ekonomi terhadap karyawan yang terdampak oleh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Upaya ini bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak mereka terjamin dan memberikan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada tanggal 21 Desember 2017, PTFI bersama Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) menyepakati beberapa perjanjian untuk karyawan yang mengundurkan diri, termasuk penghapusan utang-utang karyawan dan pemberian tunjangan sebesar 1,5 hingga 4,5 kali gaji. Selain itu, PTFI juga memberikan kesempatan bagi pekerja untuk bekerja kembali di bawah kontraktor yang bermitra dengan perusahaan. Namun, hingga saat ini, sengketa PHK secara sepihak terhadap karyawan PTFI belum menemukan titik terang. Meskipun terdapat putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa mogok kerja tersebut sah, manajemen PTFI masih belum memberikan jawaban yang jelas terkait status buruh. Beberapa pihak juga menilai bahwa pemerintah tidak menunjukkan keseriusan dalam mengatasi masalah ini meskipun telah dibentuk tim untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Secara keseluruhan walaupun PT Freeport Indonesia telah berusaha memenuhi kewajibannya melalui kompensasi dan penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan, banyak tantangan yang masih dihadapi, terutama

dalam hal implementasi keputusan hukum dan penyelesaian sengketa yang memadai. Karyawan yang di-PHK masih menghadapi ketidakpastian terkait masa depan mereka, baik dari segi kompensasi yang diterima maupun status pekerjaan setelah PHK. Oleh karena itu, perlu ada upaya yang lebih transparan dan tegas dalam memastikan hak-hak karyawan dipenuhi dan tidak ada lagi ketidakpastian yang berlarut-larut

### **Peran Serikat Pekerja dalam Melindungi Karyawan**

Serikat pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam melindungi hak-hak karyawan, terutama dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan besar seperti PT Freeport. Kontribusi serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

#### **1) Advokasi dan Negosiasi**

Serikat pekerja berfungsi sebagai perwakilan kolektif bagi karyawan dalam bernegosiasi dengan manajemen perusahaan. Mereka membantu karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang adil dan memastikan bahwa prosedur PHK dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku. Dalam kasus PT Freeport, serikat pekerja telah aktif berkomunikasi dengan manajemen untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi selama proses PHK.

#### **2) Kerjasama dengan Pemerintah**

Serikat pekerja juga bekerja sama dengan pemerintah dalam advokasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik. Mereka berperan dalam memberikan masukan kepada pemerintah mengenai perlunya regulasi yang lebih ketat terkait PHK dan perlindungan hak-hak pekerja. Melalui dialog sosial, serikat pekerja dapat mempengaruhi kebijakan publik yang berdampak pada kesejahteraan karyawan.

#### **3) Pendidikan dan Kesadaran**

Selain itu, serikat pekerja menyediakan pendidikan dan pelatihan bagi anggotanya tentang hak-hak mereka serta cara-cara untuk memperjuangkannya. Ini termasuk pemahaman mengenai undang-undang ketenagakerjaan dan prosedur hukum yang dapat diambil jika terjadi pelanggaran hak.

#### **4) Dukungan Hukum**

Dalam kasus-kasus di mana karyawan merasa haknya dilanggar, serikat pekerja sering kali menyediakan dukungan hukum atau merujuk anggota kepada pengacara yang berpengalaman dalam hukum ketenagakerjaan.

## **Tantangan dalam Penegakkan Perlindungan Hukum**

Penegakan perlindungan hukum bagi karyawan di Indonesia, khususnya di sektor swasta seperti PT Freeport, menghadapi berbagai tantangan:

### **1) Ketimpangan Informasi**

Banyak karyawan tidak memiliki akses atau pemahaman yang memadai tentang hak-hak mereka, sehingga mereka tidak dapat memperjuangkan hak tersebut secara efektif. Ketidapahaman ini sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengabaikan kewajiban mereka.

### **2) Akses terhadap Bantuan Hukum**

Meskipun ada banyak lembaga yang menawarkan bantuan hukum, banyak pekerja yang tidak tahu bagaimana cara mengakses layanan tersebut. Hal ini diperburuk oleh biaya hukum yang tinggi dan kompleksitas proses hukum yang seringkali membingungkan bagi pekerja.

### **3) Kendala Penyelesaian Sengketa**

Proses penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha seringkali memakan waktu lama dan tidak efisien. Banyak kasus berakhir di pengadilan tanpa adanya penyelesaian yang memuaskan bagi kedua belah pihak, sehingga menciptakan ketidakpastian bagi pekerja.

## **Rekomendasi Perbaikan Perlindungan Hukum**

Untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi karyawan yang terkena PHK di masa depan, beberapa rekomendasi dapat diusulkan:

### **1) Penguatan Mekanisme Pengawasan Pemerintah**

Pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap implementasi undang-undang ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan mengenai PHK dan perlindungan hak-hak pekerja.

### **2) Peningkatan Akses Keadilan bagi Pekerja**

Memperluas akses terhadap bantuan hukum dan menyediakan informasi tentang hak-hak pekerja secara lebih luas dapat membantu karyawan untuk lebih memahami dan memperjuangkan hak mereka.

### **3) Revisi Undang-Undang atau Peraturan**

Melakukan revisi terhadap undang-undang ketenagakerjaan yang dianggap kurang efektif, seperti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, agar lebih melindungi hak-hak pekerja dalam konteks PHK.

### 3. PENUTUP

#### Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap karyawan yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), seperti yang terjadi di PT Freeport Indonesia, merupakan hal yang penting untuk menjaga keseimbangan antara hak karyawan dengan kepentingan perusahaan. Sejatinya, telah terdapat landasan hukum yang mengatur terkait masalah ini, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun implementasinya di lapangan, masih menghadapi berbagai tantangan yang meliputi ketimpangan informasi, akses terbatas ke lembaga bantuan hukum, dan penyelesaian sengketa yang sering kali memakan waktu yang lama. Peran pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan, Pengadilan Hubungan Industrial, dan Dinas Tenaga Kerja sangat penting untuk menjamin proses PHK dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil diperlukan penguatan pengawasan, peningkatan akses keadilan bagi pekerja, dan revisi terhadap regulasi yang belum efektif. Selain itu, peran aktif serikat pekerja dan kesadaran karyawan tentang hak-hak mereka juga menjadi kunci dalam memastikan perlindungan hukum yang lebih baik.

### 4. DAFTAR PUSTAKA

- Analisis yuridis terkait pemutusan hubungan kerja karyawan PT Freeport Indonesia yang disebabkan oleh divestasi saham (Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kegiatan Usaha Pertambangan Mineral dan Batubara). (2020). *etd.repository.ugm.ac.id*. Retrieved November 20, 2024, from <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/188562>
- Azhar, H. (2017). *Praktek pelanggaran hukum dan HAM oleh PT Freeport Indonesia kepada karyawan dan keluarganya*. Lokataru.id. Retrieved November 27, 2024, from <https://lokataru.id/praktek-pelanggaran-hukum-dan-ham-oleh-pt-freeport-indonesia-kepada-karyawan-dan-keluarganya/>
- Deputi Sorni terima audiensi eks pekerja PT. Freeport Indonesia. (2024, February 17). *kemenkopmk.go.id*. Retrieved November 20, 2024, from <https://www.kemenkopmk.go.id/deputi-sorni-terima-audiensi-eks-pekerja-pt-freeport-indonesia>
- Dewi, A. (2018). *Seribu tantangan memperluas akses bantuan hukum untuk rakyat miskin*. Hukum online. Retrieved November 27, 2024, from <https://www.hukumonline.com/berita/a/seribu-tantangan-memperluas-akses-bantuan-hukum-untuk-rakyat-miskin-lt5b9a438380223>
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Sekretariat Negara.

- Indonesia. (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2356. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6696. Sekretariat Negara.
- Karyawan Freeport yang menolak di-PHK minta perlindungan Komnas HAM. (2019, April 27). *rmol.id*. Retrieved November 20, 2024, from <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/188562>
- Klarifikasi PP FSP KEP SPSI terhadap penyelesaian PHI di PT Freeport Indonesia. (2018, October 22). *spkep-spsi.org*. Retrieved November 20, 2024, from <https://spkep-spsi.org/2018/10/22/klarifikasi-pp-fspkep-spsi-terhadap-penyelesaian-phi-di-pt-freeport-indonesia/>
- Munawaroh, N. (2022, October 20). *3 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*. *Hukumonline.com*. Retrieved November 25, 2024, from <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-lt4b82643d06be9/>
- Penelitian terkait PHK dan perlindungan hukum, Universitas Gadjah Mada. Retrieved November 27, 2024, from <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/188562>
- Perlindungan hukum dalam upaya mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Freeport Indonesia. (2023, August 28). *repository.unsoed.ac.id*. Retrieved November 20, 2024, from <https://repository.unsoed.ac.id/23438/>
- Perlindungan hukum terhadap hak pekerja terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT Freeport Indonesia (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 03PK/PHI/2006). Retrieved November 27, 2024, from [https://perpus.univpancasila.ac.id/index.php/index/about/index.php?p=show\\_detail&iid=122258](https://perpus.univpancasila.ac.id/index.php/index/about/index.php?p=show_detail&iid=122258)
- PHK massal karyawan Freeport dilaporkan ke Presiden sebagai pelanggaran HAM. (2017, October 30). *seputarpapua.com*. Retrieved November 20, 2024, from <https://seputarpapua.com/view/1398-phk-massal-karyawan-freeport-dilaporkan-ke-presiden-sebagai-pelanggaran-ham.html/amp>
- PHK sepihak: Perlawanan buruh terhadap PT Freeport Indonesia, Mapcorner Universitas Gadjah Mada. (2018, September 18). Retrieved November 27, 2024, from <https://mapcorner.wg.ugm.ac.id/2018/09/phk-sepihak-perlawanan-buruh-terhadap-pt-freeport-indonesia/>
- PT Freeport Indonesia harus menghormati hukum Indonesia. (2018, October 29). *Lokataru.id*. Retrieved November 25, 2024, from <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-lt4b82643d06be9>
- Rahmi, M. (2018). *Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PT. Freeport Indonesia (Studi pada Putusan Nomor 431 K/PDT. Sus-PHI/2017)*. *Academia.edu*. Retrieved November

25, 2024, from  
[https://www.academia.edu/95460399/Pemutusan Hubungan Kerja PHK pada PT Freeport Indonesia Studi pada Putusan Nomor 431 K PDT Sus PHI 2017](https://www.academia.edu/95460399/Pemutusan_Hubungan_Kerja_PHK_pada_PT_Freeport_Indonesia_Studi_pada_Putusan_Nomor_431_K_PDT_Sus_PHI_2017)

Setiawan, I. (2023). *Hak karyawan PHK dan yang resign*. Hukumonline.com. Retrieved November 27, 2024, from <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-karyawan-phk-dan-resign-cl2066/>